

BAB V

KESIMPULAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada karyawan Hotel Istana Bandung maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Tingkat *job insecurity* karyawan Hotel Istana berada pada kategori sedang mengarah ke tinggi.
2. Komitmen organisasi karyawan Hotel Istana berkategori sedang mengarah kerendah. Dari ketiga dimensi komitmen didapatkan hasil bahwa komitmen afektif rendah, komitmen kontinuan rendah dan komitmen normatif yang tinggi.
3. Hasil korelasi antara *job insecurity* dengan komitmen organisasi pada karyawan Hotel Istana Bandung berkategori sangat kuat, hal ini menandakan bahwa adanya hubungan yang sangat kuat antara *job insecurity* dengan komitmen organisasi karyawan Hotel Istana Bandung, dengan nilai koefisien determinasi atau kontribusi *job insecurity* terhadap komitmen organisasi sebesar 70,3% dan sisanya sebesar 29,7% dipengaruhi oleh faktor lain.

5.2. Saran-saran

5.2.1. Bagi perusahaan

1. Bersikap transparan dan memberikan pemahaman kepada karyawan secara langsung mengenai suatu perubahan yang akan dilakukan oleh perusahaan, khususnya mengenai tujuan-tujuan dan akibat dari perubahan itu sendiri yaitu dengan mengadakan suatu pertemuan khusus atau bisa melalui surat pemberitahuan yang diberikan padaseluruh karyawan.
2. Perusahaan diharapkan dapat memberikan rasa aman terhadap status kepegawaian kepada karyawan dengan cara memberitahukan kepada

setiap karyawan status mereka diperusahaan akan dipertahankan atau tidak serta jelaskan penyebabnya. Hal tersebut dapat meminimalkan terjadinya kekhawatiran dan ketakutan yang tidak beralasan, dan juga dapat meningkatkan komitmen organisasi karyawan sehingga karyawan dapat lebih bersemangat dalam bekerja

3. Perusahaan juga harus mampu menjaga stabilitas kondisi kerja dengan mengerahkan setiap komponen sumber daya yang dimiliki perusahaan. Mengadakan pelatihan sederhana yang dapat menambah keterampilan kerja karyawan, menyelenggarakan acara rekreatif yang melibatkan karyawan diharapkan mampu menjaga komitmen kerja dan hubungan industrial yang sehat dalam perusahaan.
4. Melibatkan partisipasi dari karyawan dalam melakukan proses perubahan yang dapat dilakukan melalui kelompok-kelompok diskusi sehingga dapat meningkatkan komitmen afektif pada karyawan.

5.2.2. Bagi peneliti

1. Penelitian selanjutnya diharapkan lebih mendalam dalam melakukan wawancara, ataupun observasi sehingga hasil yang didapati lebih kaya dan detail.
2. Faktor-faktor lain yang mempengaruhi *job insecurity* seperti faktor dari kepercayaan pada perusahaan maupun karakteristik individual lainnya yang tidak ikut diteliti dalam penelitian ini dapat dikembangkan lebih lanjut lagi untuk menyempurnakan dan memperkuat penelitian.
3. Penelitian ini dapat dikembangkan dengan mengambil sampel karyawan dari perusahaan-perusahaan lain yang sedang berada dalam suatu perusahaan yang lebih besar, misalnya merger ataupun pengurangan tenaga kerja dalam jumlah yang lebih besar.